

Terzo Punto – Relazione Informativa sulla Remunerazione: (i) Resoconto sull'applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2013 e (ii) Proposta di revisione della Politica di Remunerazione adottata; deliberazioni connesse e conseguenti.

Signori Azionisti,

L'Assemblea annuale di Banca Profilo è l'occasione per (i) informare sull'applicazione della Politica di remunerazione nell'esercizio concluso al 31 dicembre 2013, (ii) sottoporre alla Vostra approvazione la nuova Politica di remunerazione della Banca, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2014 e (iii) informare sulle conclusioni delle verifiche condotte dalla funzione *Internal Audit* sull'applicazione della Politica di remunerazione.

Le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (le Disposizioni) emanate da Banca d'Italia e il Testo Unico della Finanza richiedono che all'Assemblea sia sottoposta un'informativa chiara ed organica sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate; l'obiettivo è di far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive. All'Assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. Informativa *ex-post*) secondo le informazioni contenute nell'Allegato 1 alle Disposizioni con particolare riguardo alle componenti variabili e alla coerenza con gli obiettivi definiti, disaggregate per ruoli e funzioni e, ove significative, per linee di *business*.

Le molteplici fonti normative in continua evoluzione ed aggiornamento dimostrano che le legislazioni comunitarie e italiane riservano una specifica attenzione alle politiche e prassi di remunerazione adottate dagli intermediari. In aggiunta a quanto sopra elencato, è divenuta operativa la comunicazione congiunta Banca d'Italia e Consob del 29 gennaio relativa agli Orientamenti ESMA 2013/606 sulle politiche e prassi retributive (Mifid). Inoltre la Banca d'Italia emanerà a breve l'aggiornamento delle succitate Disposizioni che daranno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. CRD 4). L'EBA ha infine pubblicato il testo definitivo delle norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante); la Commissione Europea deve approvare tale normativa che entrerà definitivamente in vigore successivamente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

La Politica di remunerazione della Banca è stata pertanto aggiornata in coerenza con gli aggiornamenti normativi di cui al precedente paragrafo, al fine di recepire i nuovi principi in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche fermo restando che, in seguito alla prossima emanazione dei provvedimenti definitivi, potranno rendersi necessarie ulteriori integrazioni o modifiche.

Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi del combinato disposto delle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e dell'articolo 123-ter D.lgs 58/98.

Sezione I

Con riferimento alle informazioni da rendere nell'ambito della presente Sezione I di cui allo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, come ivi previsto, essendo Banca Profilo destinataria di una normativa di settore in materia di remunerazioni, le informazioni sono rese utilizzando le modalità di rappresentazione richieste dalle Disposizioni della Banca d'Italia.

A) Politica di remunerazione del personale per l'esercizio 2013

1. Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione e informazioni sul Comitato Remunerazioni

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di remunerazione prevede, conformemente alla normativa di riferimento e alla direttiva di Capogruppo, il coinvolgimento di diversi organi della Banca. Ciò al fine di garantire che i sistemi retributivi siano coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca. In particolare la Funzione Risorse Umane ha rivisto nel 2013 la Politica di Remunerazione con il supporto delle Funzioni Organizzazione, Pianificazione e Controllo, *Risk Management* e Legale e Societario. La Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio ha validato la Politica di remunerazione e la sua conformità al quadro normativo di riferimento. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la revisione della Politica di remunerazione il 21 marzo 2013, sottopostagli dal Comitato Remunerazioni. La Politica di remunerazione è stata altresì trasmessa alla Capogruppo per il prescritto parere di *governance*. Infine la Politica di remunerazione è stata approvata dall'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2013.

Informativa del Comitato Remunerazioni in merito all'attività svolta in materia di Politica di remunerazione

Il Comitato Remunerazioni, formato da consiglieri indipendenti, è composto dai seguenti membri: Ing. Umberto Paolucci, Presidente del Comitato, Prof.ssa Sabrina Bruno e Prof.ssa Paola Profeta.

Partecipano inoltre alle riunioni il Presidente del Consiglio di Amministrazione (Dott. Matteo Arpe) ed il Presidente del Collegio Sindacale (Dott. Edoardo D'Andrea) o altro Sindaco da questi designato; possono comunque partecipare gli altri sindaci effettivi.

Nel corso dell'esercizio 2013, il Comitato Remunerazioni si è riunito tre volte secondo le modalità di seguito dettagliate:

Riunione del 21/2/2013:

Partecipanti: Tutti i membri del Comitato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (Dott. Fabio Candeli)

Durata: 1 h

Riunione del 15/3/2013:

Partecipanti: Tutti i membri del Comitato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (Dott. Fabio Candeli)

Durata: 3,5 h

Riunione del 21/3/2013:

Partecipanti: Tutti i membri del Comitato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (Dott. Fabio Candeli)

Durata: 1 h

La durata media delle riunioni del Comitato è stata pertanto di circa 1,8 h (110 minuti) e la partecipazione è sempre stata totalitaria.

Il Comitato Remunerazioni ha svolto, nel corso delle riunioni tenutesi nel 2013, le funzioni attribuitegli dal Regolamento di funzionamento del Consiglio di Amministrazione che disciplina lo svolgimento dei compiti del Comitato stesso.

Con riferimento al processo di definizione ed attuazione della Politica di remunerazione, il Comitato ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione della Politica adottata dalla Banca. Nello specifico, il Comitato ha fornito le proprie valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di incentivazione del personale e sull'accertamento di tutte le condizioni poste per l'erogazione del monte *bonus*, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti; ha inoltre espresso il proprio parere a favore del Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi a favore dei componenti degli organi con funzione strategica e di gestione, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo (*Compliance* e Antiriciclaggio, *Internal Audit*, *Risk Management*), Risorse Umane e Dirigente preposto. Il Comitato Remunerazioni ha infine espresso il proprio parere in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale.

Il Comitato ha altresì valutato la proposta di una terza e ultima assegnazione di *stock option* ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

Il Comitato ha altresì fornito il proprio parere sulla nuova Politica di remunerazione da applicarsi nel corso dell'esercizio 2013. Nella definizione della Politica dell'esercizio non ci si è avvalsi dell'attività di consulenti esterni, né si è fatto riferimento alla Politica di remunerazione di altre società.

Si precisa che il Comitato Remunerazioni ha tenuto conto della comunicazione di Banca d'Italia del 13 marzo 2013 sui criteri cui ispirare le politiche relative ai bilanci: la Banca d'Italia confermava la necessità di azionare tutte le leve utili a rafforzare il patrimonio con particolare riferimento alle politiche di remunerazione e alla distribuzione dei dividendi agli azionisti.

2. Collegamento tra la remunerazione e i risultati

Per collegare la *performance* alla gestione dei rischi, si definiscono alcune condizioni necessarie per la determinazione del *bonus pool*. Non è previsto alcun *bonus* ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, salvo eventuali limitate eccezioni approvate dal Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni (*gate* di accesso):

- a) risultati di Gruppo od aziendali negativi;
- b) *Tier 1 ratio* consolidato inferiore al 15%. Il Consiglio di Amministrazione potrà opportunamente ricalcolare detto limite in caso di operazioni straordinarie;
- c) saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca negativo nell'anno.

L'Amministratore Delegato, avvalendosi della Funzione Risorse Umane, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo a favore dei dipendenti con esclusione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane, che sono oggetto di proposte specifiche, sulla base di:

- valutazioni quantitative legate al margine lordo delle Aree di *Business* (*Private Banking* e Finanza) decurtato dei costi indiretti ed operativi;
- altri aspetti quantitativi quali il confronto con gli obiettivi di *budget* a livello di Area, di Società e di Gruppo;
- valutazioni qualitative e quantitative in merito ai risultati della Società e del Gruppo stimati e al raffronto con l'esercizio precedente, alla distribuibilità di un dividendo, ad un valore di *cost income* che sia coerente con i *target* di Piano Industriale e ad eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valore sui crediti e altre rettifiche).

Il Comitato Remunerazioni, che ha accesso alle informazioni rilevanti a tal fine, dopo aver verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione del *bonus* e il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio, valuta la proposta di monte *bonus* formulata dall'Amministratore Delegato e presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di monte *bonus* complessivo, inclusiva del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane che rispetti i vincoli di cui sopra. Il *bonus pool* complessivo effettivo viene deliberato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione.

La ripartizione del *bonus pool* tra i singoli dipendenti, ad eccezione del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato stesso, del Direttore Generale, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane è, infine, effettuata dall'Amministratore Delegato sulla base di una valutazione quantitativa e qualitativa della *performance* personale.

I *bonus* individuali:

- sono commisurati al livello di raggiungimento degli obiettivi, quantitativi e/o qualitativi, individualmente assegnati (obiettivi di *performance*);
- devono mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti;
- sono differiti per la parte eccedente la soglia di una volta la retribuzione annua lorda.

Nella determinazione della componente variabile del singolo è, inoltre, tenuto adeguatamente conto dell'eventuale erogazione di sanzioni disciplinari e del livello di gravità dei comportamenti sanzionati, con la possibilità di azzerare la parte variabile nei casi più gravi. Per tutti i dipendenti la condizione per ricevere il pagamento del *bonus* è che alla data di erogazione il rapporto di lavoro non sia cessato per qualsiasi motivo o causa e che non sia iniziato il periodo di preavviso.

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

La Banca attraverso la propria Politica retributiva persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. I sistemi retributivi devono essere collegati alla *performance* sostenibile nel tempo e devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività. A tal fine il pacchetto retributivo complessivo bilancia componenti fisse e variabili, monetarie e non.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine. La retribuzione fissa, composta dallo stipendio e dai *benefit*, viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, attraverso incrementi retributivi meritocratici.

Attraverso le componenti variabili di breve termine (*bonus* annuale) e le componenti variabili di medio-lungo termine (*bonus* differiti e strumenti finanziari), si persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine.

La Banca, nell'ambito del proprio processo di auto-valutazione e sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, identifica il "personale più rilevante" sulla base dei seguenti parametri:

- presidio delle attività di *business*;
- assunzione di rischi specifici;
- ruolo organizzativo strettamente correlato all'andamento dei risultati della banca;
- rilevanza retributiva.

Sulla base di tali criteri, la Banca ha identificato come "personale più rilevante" le seguenti figure:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Responsabili delle Aree di *Business*;
- Responsabili delle Funzioni di Controllo (*Internal Audit*, *Compliance*, *Risk Management*, Antiriciclaggio), Responsabile della Funzione Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Responsabili delle Funzioni Tesoreria, Mercati e Intermediazione;
- Dirigenti con retribuzione annua lorda pari o superiore a Euro 200.000.

La Banca, tenuto conto dei criteri sopra elencati e in applicazione del criterio di proporzionalità, ha deciso di non includere tra il "personale più rilevante" alcuni Responsabili delle Funzioni aziendali, ancorché riporti diretti agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, e i dipendenti che hanno ricevuto una quota di variabile superiore al 20% della remunerazione lorda.

Al "personale più rilevante" si applicano regole più stringenti sulla retribuzione variabile e nello specifico il *bonus* annuale, per la parte eccedente la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, è erogato in forma differita su 2 ulteriori *tranche* (50% dopo 12 mesi e 50% dopo 24 mesi) in modo che si tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca, fermo restando il rispetto dei predetti *gate* di accesso.

Per il restante personale, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi, fermo restando il rispetto dei *gate* di accesso.

La Politica di remunerazione prevede per tutti la subordinazione del *bonus* differito a condizioni di *performance* negli esercizi coperti dal differimento che, se non verificate, potrebbero determinarne la sua riduzione fino all'annullamento. La verifica delle condizioni di *performance* con particolare riferimento ai meccanismi di correzione *ex post* per i rischi, consente quindi di garantire la sua sostenibilità nel tempo.

Con riferimento alla componente differita del *bonus* a valere sul 2012, essendo verificate le condizioni di *performance*, sono stati liquidati tre dipendenti.

4. Indicatori di *performance* della remunerazione variabile

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, prevede esclusivamente l'emolumento annuale fisso e non sono previsti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del loro mandato. I componenti del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante all'Amministratore Delegato, nell'ambito dell'emolumento complessivo determinato dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale ex articolo 2389 del c.c.. La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che è anche dirigente, è infatti composta da un compenso fisso e da un compenso variabile (*bonus* annuale, *bonus* differito e strumenti finanziari quali ad esempio azioni e *stock option*), in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- risultati quantitativi, legati ai principali indicatori della Banca (quali ad esempio: margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta), definiti annualmente, in coerenza con il *budget* e il Piano triennale;
- risultati qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla soddisfazione dei clienti, alla reputazione della Banca sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante al Direttore Generale è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. La retribuzione del Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile (*bonus* annuale, *bonus* differito e strumenti finanziari quali ad esempio azioni e *stock option*), in funzione del raggiungimento degli obiettivi operativi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un mix di:

- risultati quantitativi legati ai principali indicatori della Banca (quali ad esempio: margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta), definiti annualmente, in coerenza con il *budget* e il Piano triennale;
- risultati qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla reputazione della Banca sul Mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane e al miglioramento dell'operatività della Banca.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. Nella valutazione delle relative *performance*, onde evitare effetti distorsivi per la sana e prudente gestione del rischio, sono considerati soltanto obiettivi qualitativi e quantitativi specifici dell'area di appartenenza. Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici.

La remunerazione dei dipendenti delle Aree di *Business* si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile. In particolare, la definizione del *bonus* varia in base all'Area di appartenenza e tiene in considerazione, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, di un *mix* di obiettivi quantitativi (risultati economici conseguiti quali ad esempio il margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area opportunamente corretto per tener conto dei rischi e degli accantonamenti) e obiettivi qualitativi (ad esempio l'allineamento al modello di *business*, il supporto specialistico fornito e la correttezza e affidabilità professionale). In caso di differimento della componente variabile in un anno successivo a quello di assegnazione, l'erogazione di tale differimento potrà avvenire esclusivamente qualora tutti i criteri, sia generali di erogazione del *bonus*, sia specifici di Area, siano rispettati in relazione all'esercizio di differimento.

La remunerazione dei dipendenti della Struttura Operativa (Funzioni delle Aree Operative e Funzioni di Staff) si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile. La distribuzione dei *bonus* individuali dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi, quali ad esempio le competenze tecniche, l'allineamento al modello e il controllo dei costi, e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale.

Nella determinazione della parte variabile della retribuzione per tutti i dipendenti, sono penalizzati i comportamenti in grado di generare rischi operativi e reputazionali per la Banca o che hanno generato perdite economiche. A tale scopo, sono presi in considerazione alcuni indicatori di rischio, così come rilevati dal sistema di monitoraggio dei rischi operativi della Banca o dalle Funzioni *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management* e *Internal Audit* nell'ambito delle loro verifiche periodiche. A titolo puramente esemplificativo, sono presi in considerazione indicatori quali l'errato inserimento di operazioni nei sistemi informativi, il mancato rispetto dei limiti operativi, le mancate segnalazioni di operazioni sospette ai sensi della disciplina antiriciclaggio, il numero e la rilevanza dei reclami ricevuti da parte della clientela e/o dei contenziosi generatisi in funzione dell'attività svolta, il numero di inadempimenti

riscontrati negli obblighi contrattuali tra la banca e il cliente, ove applicabili, e più in generale, il mancato rispetto delle disposizioni normative esterne e interne.

I beneficiari delle opzioni - coloro che hanno in essere con le società del Gruppo un rapporto di lavoro subordinato, inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale - sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega all'Amministratore Delegato per l'individuazione dei beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato stesso e dal Direttore Generale, nell'ambito dei processi periodici di valutazione delle *performance* individuali sulla base del raggiungimento dei risultati della Banca e del raggiungimento degli obiettivi individuali e, in casi eccezionali in fase di assunzione, fra:

- i Top Performer, dipendenti che hanno superato nel periodo di riferimento gli obiettivi quali/quantitativi assegnati;
- i Talenti Chiave, intesi come quelle risorse che presentano un forte potenziale di crescita professionale: (i) per le particolari competenze distintive, fondamentali per la realizzazione della strategia complessiva; (ii) per le eccellenti performance realizzate consistenti nel tempo; (iii) per le capacità di *leadership*; (iv) per la flessibilità dimostrata;
- le risorse che rappresentano una criticità per un'eventuale loro sostituzione (*retention*);
- le risorse che hanno un impatto strategico sui risultati di *business*;
- le risorse che hanno accettato un nuovo ruolo caratterizzato da significative responsabilità.

Nel corso del 2013 si è completata l'assegnazione delle opzioni previste dal Piano di Stock Option maggio 2010 - maggio 2016.

5. Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e *stock option*). Il *bonus* annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti; viene determinato secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi.

Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*. Nello specifico, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi; per il "personale più rilevante", l'eccedenza viene erogata su due ulteriori *tranche*, dopo 12 e dopo 24 mesi dall'assegnazione. In entrambi i casi, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, il *bonus* differito relativo a un esercizio viene riassorbito e dunque perso in tutto o in parte, qualora le *performance* dell'esercizio stesso siano negative. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la componente fissa per le risorse appartenenti alle Aree di Business, il Direttore Generale e l'Amministratore Delegato e, per quest'ultimo, qualora ecceda il monte emolumenti determinato dall'Assemblea, il *bonus* è sottoposto all'Assemblea per l'approvazione. Per le restanti risorse, il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

In applicazione del criterio di proporzionalità previsto per le Banche incluse nella terza categoria SREP, Banca Profilo ha utilizzato le *stock option* quale strumento finanziario in misura limitata e per un numero ristretto di risorse. L'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari consente:

- di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale;
- di allineare gli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine;
- di favorire la capacità della Banca e delle sue controllate di trattenere i dipendenti di maggior talento e di attrarre risorse professionali di alto livello;
- di favorire il mantenimento di una competitività nel medio-lungo termine sul mercato delle remunerazioni;
- di garantire maggior variabilità alla remunerazione con la possibilità di suddividere il costo su più esercizi.

B) Nuova Politica di remunerazione

I principali interventi apportati alla Politica di remunerazione riguardano i seguenti temi: (i) il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione; (ii) i nuovi criteri per l'identificazione del personale più rilevante; (iii) le modalità di liquidazione della componente variabile tra componente *cash* e componente in strumenti finanziari.

Non vi è stato l'intervento di consulenti esterni nella predisposizione e allineamento della Politica di remunerazione, né si è fatto riferimento alla politica di remunerazione di altre società.

1. Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione e informazioni sul Comitato Remunerazioni

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di remunerazione, prevede conformemente alla normativa di riferimento, il coinvolgimento di diversi organi della Banca. Ciò al fine di garantire che i sistemi retributivi siano coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca.

Di seguito sono illustrate le principali responsabilità dei diversi organi della Banca coinvolti.

a) L'Assemblea dei Soci:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva la Politica di remunerazione della Banca;
- approva i piani basati su strumenti finanziari;
- approva i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachutes*), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa;
- se statutariamente previsto, delibera su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto 1:1 con un limite massimo di 2:1.

b) Il Consiglio di Amministrazione:

- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la Politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce la remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

c) Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo formulando i pareri a favore del Consiglio di Amministrazione richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente.

d) Il Comitato Remunerazioni ha funzioni propositive e consultive a favore del Consiglio di Amministrazione, ed in particolare:

- sottopone proposte per il Consiglio riguardanti la Politica di remunerazione e i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e il Direttore Generale) e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo (*Internal Audit*, *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management*);
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del "personale più rilevante";
- vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione per il Consiglio per le relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi che esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea;
- ha accesso alle informazioni aziendali rilevanti all'espletamento delle proprie funzioni e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Coerentemente con la normativa di riferimento e con la direttiva di Capogruppo in materia di remunerazione, il processo di elaborazione della Politica di remunerazione prevede che la Funzione Risorse Umane definisce/rivede la Politica di remunerazione con il supporto delle Funzioni Organizzazione, Pianificazione e Controllo, *Risk Management* e Legale e Societario. La Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio valida la Politica di remunerazione e la sua conformità al quadro normativo di riferimento e ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato, al Comitato Remunerazioni e, nell'ambito delle relazioni periodiche, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Di tali risultati l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione approva la revisione della Politica di remunerazione, che gli viene sottoposta dal Comitato Remunerazioni; tale Politica è soggetta al preventivo parere di *governance* della Capogruppo.

La Funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza annuale, la corretta applicazione della Politica di remunerazione e informa conseguentemente l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea. Di tali risultati l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione. Le eventuali anomalie riscontrate dalle Funzioni *Compliance* e Antiriciclaggio e *Internal Audit* sono portate tempestivamente a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

La verifica condotta dalla Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio con riferimento alla nuova Politica di remunerazione ha rilevato la conformità alle vigenti disposizioni normative; la Politica è stata inoltre sottoposta a parere di *governance* della Capogruppo.

2. Collegamento tra la remunerazione e i risultati

Per collegare la *performance* alla gestione dei rischi, si definiscono alcune condizioni necessarie per la determinazione del *bonus pool*.

Non è previsto alcun *bonus* ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, salvo eventuali limitate eccezioni approvate dal Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni (*gate* di accesso):

- a) risultati di Gruppo od aziendali negativi;
- b) *Tier 1 ratio* consolidato inferiore al 15%. Il Consiglio di Amministrazione potrà opportunamente ricalcolare detto limite in caso di operazioni straordinarie;
- c) saldo netto medio di liquidità a un mese della Banca non inferiore a 30 milioni di Euro nell'anno.

Eventuali limitate eccezioni potranno verificarsi a scopi di *retention* e a fronte di *performance* individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo. Il ricorso a tale strumento, così come eventuali incrementi della componente fissa della retribuzione, sarà circoscritto alle sole situazioni nelle quali si renda necessario e/o opportuno, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione, mantenere i patrimoni in gestione della Clientela e stabilizzare i portafogli e i ricavi delle strutture commerciali di Banca Profilo. Pertanto l'eventuale riconoscimento di *bonus* discrezionali sarà limitato alle risorse che, da una parte, abbiano raggiunto importanti e misurabili obiettivi individuali e, dall'altra parte, operino prevalentemente all'interno delle Aree di *Business*. In ogni caso, laddove si prevedano *bonus* discrezionali, i criteri sui quali essi si basano devono essere chiari e l'*iter* decisionale, dalla proposta da parte dell'Amministratore Delegato alla valutazione da parte del Comitato Remunerazioni fino alla delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, risultare adeguatamente documentato al fine di suffragare, motivare e adeguatamente giustificare tale decisione.

Nell'ipotesi di rispetto dei *gate* di accesso, l'Amministratore Delegato, avvalendosi della Funzione Risorse Umane e delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo a favore dei dipendenti con esclusione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, che sono oggetto di proposte specifiche, sulla base di:

- valutazioni quantitative legate al margine lordo delle Aree di *Business* (*Private Banking* e Finanza) decurtato dei costi indiretti ed operativi;
- altri aspetti quantitativi quali il confronto con gli obiettivi di *budget* a livello di Area, di Società e di Gruppo;
- valutazioni qualitative e quantitative in merito ai risultati della Società e del Gruppo stimati e al raffronto con l'esercizio precedente, alla distribuibilità di un dividendo e ad eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valore sui crediti e altre rettifiche).

L'Amministratore Delegato illustra la proposta di *bonus pool* al Comitato Remunerazioni. Il Comitato Remunerazioni, che ha accesso alle informazioni rilevanti a tal fine, dopo aver verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione del *bonus* e il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio, valuta la proposta di monte *bonus* formulata dall'Amministratore Delegato e presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di monte *bonus* complessivo, inclusiva del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni aziendali di

Controllo, che rispetti i vincoli di cui sopra. Il *bonus pool* complessivo effettivo viene deliberato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione.

La ripartizione del *bonus pool* tra i singoli dipendenti, ad eccezione del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato stesso, del Direttore Generale, dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, è, infine, effettuata dall'Amministratore Delegato sulla base di una valutazione quantitativa e qualitativa della *performance* personale.

I *bonus* individuali:

- sono commisurati al livello di raggiungimento degli obiettivi, quantitativi e/o qualitativi, individualmente assegnati (obiettivi di *performance*);
- devono mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti;
- sono differiti per la parte eccedente la soglia definita.

Nella determinazione della componente variabile del singolo è, inoltre, tenuto adeguatamente conto dell'eventuale erogazione di sanzioni disciplinari e del livello di gravità dei comportamenti sanzionati, con la possibilità di azzerare la parte variabile nei casi più gravi. Per tutti i dipendenti la condizione per ricevere il pagamento del *bonus* è che alla data di erogazione il rapporto di lavoro non sia cessato per qualsiasi motivo o causa e che non sia iniziato il periodo di preavviso.

Qualora non siano soddisfatte, al momento della corresponsione, le condizioni di solidità e liquidità aziendale (*gate* di accesso), gli obiettivi di *performance* e della correttezza individuale sopra individuati, non saranno erogati i *bonus* differiti relativi a quell'esercizio, che pertanto decadono.

In considerazione del contesto di mercato estremamente competitivo specialmente per le Aree di *Business* e degli obiettivi di *business* sempre più sfidanti, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, può assegnare all'Amministratore Delegato un ammontare da erogare nel corso dell'anno a scopi di *retention*, a fronte di *performance* individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo, e a supporto di speciali iniziative commerciali (a titolo esemplificativo possono ricadere in tale tipologia di iniziative i *contest* per la nuova raccolta o altre iniziative di stabilizzazione delle masse). L'Amministratore Delegato deve preventivamente verificare che i *gate* d'accesso siano soddisfatti alla data di riconoscimento dell'*una tantum* discrezionale e l'*iter* decisionale deve risultare adeguatamente documentato. L'Amministratore Delegato provvederà ad informare il Comitato Remunerazioni in occasione della prima riunione utile e l'ammontare complessivo di *una tantum* erogato in corso d'anno a scopo di *retention*/iniziative commerciali dovrà essere ricompreso nel monte *bonus* complessivo relativo all'esercizio di competenza. Qualora l'Amministratore Delegato si trovi nella necessità di dover ampliare tale ammontare, dovrà richiederne la preventiva autorizzazione al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

La Banca attraverso la propria Politica retributiva persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. I sistemi retributivi devono essere

collegati alla *performance* sostenibile nel tempo e devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività. A tal fine il pacchetto retributivo complessivo bilancia componenti fisse e variabili, monetarie e non.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine. La retribuzione fissa, composta dallo stipendio e dai *benefit*, viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, attraverso incrementi retributivi meritocratici.

Attraverso le componenti variabili di breve termine e le componenti variabili di medio-lungo termine, si persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine.

La Banca, nell'ambito del proprio processo di auto-valutazione e sulla base di quanto previsto dalla normativa ed in coerenza con le disposizioni di Capogruppo in materia, ha identificato come "*material risk taker*" o "personale più rilevante" le seguenti figure:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Risorse apicali, intese come le risorse che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
- Responsabili delle Funzioni Tesoreria, Intermediazione e Mercati;
- Addetti della Funzione Mercati che impegnano la Banca per rischi superiori a quelli definiti dagli *standard* tecnici regolamentari emanati dall'EBA;
- Responsabile della Funzione Analisi e Ricerca;
- Responsabile della Funzione Risorse Umane;
- Responsabile della Funzione Sistemi Informativi;
- Personale con retribuzione lorda annua complessiva superiore alla remunerazione del personale che ricade nei criteri quantitativi previsti dagli *standard* tecnici regolamentari, fatte salve le facoltà di esenzione previste dalla normativa, che saranno declinate in dettaglio a cura dell'Amministratore Delegato, e approvate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

La Banca non considera i Responsabili delle Filiali e il Responsabile della Funzione Clientela Istituzionale qualificabili come personale più rilevante, in considerazione della limitata facoltà di incidere sul profilo di rischio della Banca determinata dal sistema di deleghe interno, anche in relazione all'assenza di facoltà deliberative in ambito creditizio.

Con riferimento alla struttura della componente variabile, per il personale appartenente alla categoria del personale più rilevante, una quota pari ad almeno il 50% della componente variabile differita e non differita deve essere bilanciata tra:

- i) azioni o strumenti ad esse collegati e

ii) gli strumenti individuati nella regolamentazione comunitaria ¹.

La valutazione degli strumenti finanziari viene effettuata al momento in cui il beneficio viene accordato al personale. Gli strumenti devono inoltre essere soggetti ad un'adeguata politica di *retention* che – con divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento – allinei gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca. Il periodo di *retention*, definito nell'ambito di ogni singolo Piano, per gli strumenti finanziari non differiti non può essere inferiore a 2 anni. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention*, che si computa a partire dalla fine del periodo di differimento, può essere più breve.

Una quota sostanziale, pari ad almeno il 40%, o almeno il 60% per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e le risorse apicali, qualora la componente variabile rappresenti un importo elevato (componente variabile complessiva pari o superiore a 200.000 Euro), deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari erogati non possono essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi. Sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato. Il periodo di *retention* può attestarsi su un minimo di 3 anni in presenza di un periodo di valutazione pluriennale; in presenza di un periodo di valutazione di un solo anno, il differimento deve essere di almeno 5 anni, secondo un criterio pro-rata, fermo restando il rispetto delle condizioni di erogazione della componente variabile. La quota differita sarà diluita in parti uguali per ciascuno degli anni di differimento.

Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 50.000 Euro (soglia di rilevanza), in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento, attribuzione di strumenti finanziari e *holding period* sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive, inficiando di fatto lo spirito della norma. Pertanto qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata *cash* e *upfront*.

Per il restante personale che non rientra nella categoria del personale più rilevante, le componenti variabili maggiori della soglia del 75% della retribuzione annua lorda, saranno liquidate 50% *cash* e *upfront* e 50% *cash* dopo 12 mesi, fermo restando il rispetto delle condizioni di erogazione della componente variabile stessa. Pertanto qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata *cash* e *upfront*.

La Politica di remunerazione prevede per tutti la subordinazione del *bonus* differito a condizioni di *performance* negli esercizi coperti dal differimento che, se non verificate, potrebbero determinarne la sua riduzione fino all'annullamento. La verifica delle condizioni di *performance* con particolare riferimento ai meccanismi di correzione *ex post* per i rischi, consente quindi di garantire la sua sostenibilità nel tempo.

La Banca ha definito il limite all'incidenza della parte variabile sul fisso per categorie e ruoli. Il *cap* è pari al 100% per i dipendenti appartenenti alla Struttura Operativa, e pari al 200%, previa approvazione da

¹ Gli strumenti previsti sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso. La scelta nell'uso e nella combinazione di queste 3 tipologie di strumenti è rimessa agli intermediari; le banche che – in forza delle previsioni del Regolamento UE n. 575/2013 (cd. CRR) – non emettono strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 o di classe 2 devono comunque fare ricorso alla categoria sub c).

parte dell'Assemblea secondo i *quorum* stabiliti dalla Banca d'Italia², per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per le risorse appartenenti alle Aree di *Business*³. Sono escluse dalle descritte regole per la definizione del limite all'incidenza della parte variabile sul fisso, i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari per i quali la componente variabile non può comunque superare il 25% della remunerazione totale.

La Banca non ha ad oggi contrattualizzato clausole che assicurino compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *paracadute*). Eventuali compensi di tale fattispecie dovranno essere collegati alla *performance* realizzata ed ai rischi assunti e non potranno superare il limite di 2 annualità della remunerazione fissa. Inoltre saranno soggetti alle prescritte regole sulla componente variabile della remunerazione.

La Banca non ha ad oggi promotori finanziari legati da un contratto di agenzia; qualora si presentasse l'opportunità di inserire tali figure, la remunerazione degli stessi dovrà essere distinta tra una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla componente fissa, e una componente "non ricorrente", che ha invece una valenza incentivante equiparata alla componente variabile con le relative regole.

4. Indicatori di *performance* della remunerazione variabile

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente, viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato. Ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, l'emolumento ai singoli Amministratori, ivi compreso il compenso annuo aggiuntivo a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile, nell'ambito del monte emolumento deliberato dall'Assemblea. Per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso. Con riferimento alla remunerazione del Presidente, il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato *ex ante* in misura di almeno il 30% inferiore rispetto alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale. Per gli amministratori esecutivi il compenso può essere costituito esclusivamente da una componente fissa ad eccezione dell'Amministratore Delegato per il quale può essere prevista anche una componente variabile. A loro favore è in essere una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del loro mandato. I componenti del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile. A loro favore è in essere una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

² L'Assemblea può fissare un rapporto più elevato, ma comunque entro il limite del 200% (rapporto 2:1) se:

- In prima convocazione l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale presente;
- in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 3/4 del capitale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea è costituita.

Il personale a cui la decisione assembleare si riferisce non può esercitare i diritti di voto eventualmente posseduti, direttamente o indirettamente, nella Banca.

³ Tale approvazione da parte dell'Assemblea necessita la preventiva modifica statutaria e la comunicazione da parte del Consiglio di Amministrazione, almeno 60 giorni prima dell'Assemblea stessa, alla Banca d'Italia della proposta di innalzamento del rapporto. Entro 30 giorni dall'approvazione, il Consiglio di Amministrazione trasmetterà alla Banca d'Italia la decisione dell'Assemblea dei soci con chiara indicazione dei limiti approvati.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante all'Amministratore Delegato, nell'ambito dell'emolumento complessivo determinato dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale ex articolo 2389 del c.c.. In particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che è anche dirigente, è infatti composta da un compenso fisso e da un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori della Banca (quali ad esempio: margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta), definiti annualmente, in coerenza con il *budget* e il Piano triennale;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla soddisfazione dei clienti, alla reputazione della Banca sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante al Direttore Generale è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. La retribuzione del Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi operativi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi legati ai principali indicatori della Banca (quali ad esempio: margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta), definiti annualmente, in coerenza con il *budget* e il Piano triennale;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla reputazione della Banca sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane e al miglioramento dell'operatività della Banca.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. La componente variabile per i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e per il Dirigente Preposto non può superare il 25% della remunerazione totale individuale. Nella valutazione delle relative *performance*, onde evitare effetti distorsivi per la sana e prudente gestione del rischio, sono considerati soltanto obiettivi qualitativi e quantitativi specifici dell'area di appartenenza. Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici.

La remunerazione dei dipendenti delle Aree di *business* si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile. In particolare, la definizione del *bonus pool* varia in base all'Area di appartenenza e tiene in considerazione, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, di un *mix* di obiettivi quantitativi e qualitativi, così come di seguito specificati:

Area Finanza:

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, legati agli eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valori su crediti e altro) e al raggiungimento dell'obiettivo annuale fissato per ciascuna struttura in termini di RORAC. Il RORAC prevede al numeratore i ricavi della *Business Unit* al netto dei costi di liquidità e di eventuali perdite sui crediti generati dalla struttura (rischio di controparte per derivati OTC, etc.) e al netto dei costi diretti e indiretti e, al denominatore, il *Value at Risk* (VaR) allocato sulla base dei limiti operativi definiti nel "Regolamento Area Finanza per l'assunzione dei rischi di mercato", calcolato su tutti i fattori di rischio di mercato rilevanti (rischi di tasso, azionario, di cambio ed emittente);
- obiettivi qualitativi, quali ad esempio l'allineamento al modello di *business* definito, lo sviluppo dell'offerta di prodotti, la gestione dei rischi, la qualità della relazione con la clientela, il controllo dei costi, la correttezza e l'affidabilità professionale e la collaborazione con le altre strutture.

Area Private Banking e Funzione Clientela Istituzionale:

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, opportunamente corretto per tenere conto dei rischi e degli accantonamenti (rischi operativi, di credito, contenzioso o altro) e in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *budget*;
- obiettivi qualitativi, quali l'allineamento al modello di *business* definito, la qualità della relazione con la clientela, alla reputazione della Società sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Area Asset Management e Funzione Investment Advisory:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori al rendimento delle linee rispetto ai *benchmark*, le commissioni di *performance* generate per prodotto, le masse e il numero di clienti in consulenza avanzata, le *performance* e i rischi dei portafogli modello e indicatori di rischio/rendimento quale l'indice di Sharpe o simili;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di idee di investimento, agli *Asset Under Management* in OICR di Terzi nei depositi amministrati, ai titoli eventualmente *defaultati* in lista, alla gestione dei rischi, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Area Prodotti e Servizi (Funzioni Crediti, Analisi e Ricerca e Marketing):

- obiettivi quali/quantitativi quali ad esempio il supporto specialistico all'Area Private Banking nella relazione con il cliente, lo sviluppo dell'offerta di prodotti e le capacità tecniche e analitiche.

Area Investment Banking:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori della Società (ad esempio il numero di mandati di advisory e il numero dei mandati eseguiti originati dall'Area *Private Banking*, l'utile e indicatori di rischio di credito);

- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di mandati, alla gestione dei rischi, ai comportamenti conformi alle norme esterne e interne, alla reputazione della Società sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Struttura Operativa (Aree Operative e Funzioni di Staff):

- obiettivi qualitativi legati alle specificità delle diverse strutture.

In tale ambito, la distribuzione dei *bonus* individuali dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi a monte definiti e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura. Nella determinazione della parte variabile della retribuzione, sono penalizzati i comportamenti in grado di generare rischi operativi e reputazionali per la Banca o che hanno generato perdite economiche. A tale scopo, sono presi in considerazione alcuni indicatori di rischio, così come rilevati dal sistema di monitoraggio dei rischi operativi della Banca o dalle Funzioni *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management* e *Internal Audit* nell'ambito delle loro verifiche periodiche. A titolo puramente esemplificativo, sono presi in considerazione indicatori quali l'errato inserimento di operazioni nei sistemi informativi, il mancato rispetto dei limiti operativi, le mancate segnalazioni di operazioni sospette ai sensi della disciplina antiriciclaggio, il numero e la rilevanza, in termini di costi complessivi, dei reclami ricevuti da parte della clientela e/o dei contenziosi generatisi in funzione dell'attività svolta, il numero di inadempimenti riscontrati negli obblighi contrattuali tra la banca e il cliente, ove applicabili, e più in generale, il mancato rispetto delle disposizioni normative esterne e interne.

5. Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali e incentivi di medio-lungo termine. Il *bonus* annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti; viene determinato secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi. Per alcune figure di *business* può costituire la parte prevalente della retribuzione complessiva. Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*.

La Banca utilizza inoltre piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che consentono:

- di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale;
- di allineare gli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine;
- di favorire la capacità della Banca e delle sue controllate di trattenere i dipendenti di maggior talento e di attrarre risorse professionali di alto livello;
- di favorire il mantenimento di una competitività nel medio-lungo termine sul mercato delle remunerazioni;
- di garantire maggior variabilità alla remunerazione con la possibilità di suddividere il costo su più esercizi.

Sezione II

Al 31 dicembre 2013 risultano verificati:

- a) risultati di Gruppo, del consolidato Banca Profilo e della Banca positivi;
- b) un *Tier 1 ratio* consolidato superiore al requisito minimo del 15%;
- c) un saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca positivo pari a 55 milioni di Euro.

L'andamento della Banca al 31 dicembre 2013 evidenzia un risultato della gestione operativa pari a 10,5 milioni di Euro, in crescita di oltre il 29% rispetto all'anno precedente e ricavi netti pari a 47,4 milioni di Euro, in crescita del 9% rispetto al precedente anno. I costi operativi aumentano di 1,5 milioni di Euro; l'incremento è da attribuirsi ad altre spese amministrative a causa delle aumentate spese sui servizi informatici, di rappresentanza e pubblicitarie; i costi del personale sono sostanzialmente in linea con i valori dell'anno precedente.

L'utile di esercizio al lordo delle imposte è positivo e pari a 6,5 milioni di Euro in crescita di oltre il 70% rispetto al precedente esercizio. L'utile netto si attesta a 2,2 milioni di Euro in crescita rispetto al dato del 2012.

Tali dati evidenziano quindi un andamento positivo per la Banca, per altro in un contesto macro economico e concorrenziale particolarmente complesso, con contributi significativi da parte delle diverse strutture della Banca. Il monte *bonus* complessivo a favore dei dipendenti della Banca è stato pertanto determinato in massimi 3,4 milioni di Euro, inclusi i contributi sociali.

Di seguito viene illustrata analiticamente la ripartizione del monte *bonus* per ruolo/area di attività. Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2013 hanno completato il processo di valutazione delle *performance*. Il processo ha comportato una valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti a inizio anno in base all'unità organizzativa di appartenenza e al ruolo ricoperto.

1. **Consiglieri di Amministrazione**

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; la Politica di remunerazione non prevede infatti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

2. **Amministratore Delegato**

Oltre all'emolumento fisso legato alla partecipazione al Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato percepisce, quale Dirigente, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2013 pari a Euro 150.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, un *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato pari a 60.000 Euro. All'Amministratore Delegato sono riconosciuti, a

titolo di *benefit*, l'abitazione entro un importo annuo massimo di Euro 60.000 e l'auto aziendale entro un importo annuo massimo di Euro 20.000.

3. Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale è composta da un compenso fisso complessivo di Euro 290.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, un *bonus* in favore del Direttore Generale pari a 20.000 Euro. Al Direttore Generale è riconosciuta, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un *plafond* annuo massimo di Euro 24.000.

4. Aree di Business

Private Banking

L'Area Private Banking, ai fini dell'illustrazione della presente relazione, comprende oltre alle strutture del Private Banking, anche la Funzione Istituzionali, l'Area Asset Management e la Funzione Advisory. Al 31.12.2013 il Private Banking registra ricavi complessivi per 14,9 milioni di Euro, sotto *budget* del 29%; pur non essendo stati raggiunti gli obiettivi di *budget*, il monte *bonus* allocato all'Area ammonta a massimi Euro 1,0 milione, al netto dei contributi sociali (1,3 milioni in termini di costo azienda), di cui circa 0,5 milioni determinati in modo quantitativo dal contributo positivo delle filiali di Milano, Genova e Struttura centrale, ed i restanti 0,5 milioni discrezionali anche per il Responsabile dell'Area, le altre filiali, gli istituzionali e le strutture di gestione ed *advisory*.

Il *bonus pool* per l'Area è stato assegnato pur essendo stati raggiunti gli obiettivi di *budget* in percentuale pari al 71%, anche in considerazione del difficile contesto competitivo che, specialmente nel settore del *private banking* (data l'aggressività dei *competitor* anche non bancari, basati su modelli di retribuzione completamente variabili come tipico per le reti di promotori), rende necessario calibrare le politiche remunerative rispetto agli obiettivi di *retention* delle risorse.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì valutato positivamente la proposta di erogazione di *bonus* discrezionali a fronte di *performance* individuali circoscritte e determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo ed in considerazione del raggiungimento di risultati quali/quantitativi come il rendimento delle linee di gestione, la presenza di OICR nei depositi amministrati, le masse e il numero di clienti in consulenza avanzata (PPA).

Il *bonus* allocato all'Area Investment Banking ammonta a 0,1 milioni di Euro. Anche in questo caso, il *bonus pool* per l'Area è stato assegnato pur non essendo stati raggiunti gli obiettivi di *budget*, in virtù di risultati comunque in crescita rispetto all'anno precedente ed al numero ed alla rilevanza dei mandati conseguiti. Anche in questo caso valgono le considerazioni, seppur meno accentuate, sulla competitività del mercato anche non bancario per le professionalità coinvolte.

Finanza

Al 31.12.2013 l'Area ha superato gli obiettivi di *budget* del 29%, con ricavi pari a 30 milioni di Euro nel 2013. Tali risultati sono stati conseguiti nel rispetto dei limiti di VaR prefissati, superando quindi anche gli obiettivi di RORAC impliciti nel *budget*.

Per quanto riguarda l'Area Finanza, il *bonus* allocato ammonta a massimi 1,3 milioni di Euro, al netto dei contributi sociali (1,6 milioni in termini di costo azienda), di cui 0,9 milioni determinati in modo quantitativo sui *desk* di *trading* e 0,4 milioni da gestione attiva del *banking book*, anche considerando l'avvenuta consistente riduzione della riserva AFS negativa.

Relativamente alle componenti pluriennali dei *bonus* differiti 2012, verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione nel 2013 sono stati liquidati in favore di tre beneficiari complessivi Euro 62.044 quale *bonus* differito.

5. Corporate Centre

Al Corporate Centre è stato allocato un *bonus pool* di massimi 0,2 milioni di Euro, al netto dei contributi sociali (0,3 milioni in termini di costo azienda). Tale importo ricomprende anche il *bonus* per le Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Risk Management), per il Dirigente preposto ed il Responsabile delle Risorse Umane, la cui competenza è in capo al Consiglio di Amministrazione.

6. Responsabili delle funzioni di controllo

Per i Responsabili delle funzioni di controllo, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto, il pacchetto retributivo è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e non correlata all'andamento economico della Banca. Relativamente ai Responsabili delle funzioni di controllo (*Internal Audit*, *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management*), al Responsabile della funzione Risorse Umane e al Dirigente Preposto, la componente variabile dell'esercizio 2013 è stata pari a Euro 56.000.

7. Stock option

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2010 ha approvato il Piano di *Stock Option* maggio 2010 – maggio 2016 (il "Piano") riservato ai dipendenti della Banca e delle società dalla stessa controllate, successivamente integrato con delibera assembleare del 29 aprile 2011, al fine di prevedere la possibilità di utilizzare anche azioni proprie al servizio del Piano.

Si ricorda che il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2013, sentito il Comitato Remunerazioni, ha disposto l'assegnazione della terza e ultima *tranche* di *stock option* sulla base del Piano 2010-2016, per numero 3.160.000 opzioni, di cui 500.000 opzioni a favore dell'Amministratore Delegato e 250.000 opzioni a favore del Direttore Generale. L'Amministratore Delegato ha provveduto a

ripartire, ai sensi del Piano, a favore degli altri dipendenti della Banca e delle società controllate le residue 2.410.000 opzioni.

Destinatari delle *stock option* sono, secondo i criteri e nel rispetto dei *range* definiti dal Consiglio di Amministrazione del 9 settembre 2010:

- i Top Performer e/o i Talenti Chiave;
- le risorse che rappresentano una criticità per un'eventuale loro sostituzione (*retention*) e/o che hanno un impatto strategico sui risultati di *business* e/o che hanno accettato un nuovo ruolo caratterizzato da significative responsabilità.

Di seguito si allegano le tabelle 1, 2 e 3B contenenti i compensi corrisposti nel 2013, come previsto nello schema 7 bis. Non essendo previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non è stata compilata la tabella 3A. Le tabelle previste dalle Disposizioni nell'informativa *ex post* contenenti le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di attività e per categorie di personale più rilevante sono rispettivamente le Tabelle 4 e 5.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Arpe Matteo	Presidente	01/01/2013 15/07/2013	07/06/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	179.726	-	-	-	-	-	179.726	-	-
Bastianini Guido	Vice Presidente Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-
Candelli Fabio	Amministratore Delegato	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	300.000 ⁽⁶⁾	-	60.000	-	12.246	-	372.246	47.974	-
Bruno Sabrina	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	10.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	50.000	-	-
Di Giorgio Giorgio	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Garbuglia Giacomo	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	49.438 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	49.438	-	-
Gianone Angela Francesca	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Paolucci Umberto	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	10.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	50.000	-	-
Profeta Paola Antonia	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	10.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	50.000	-	-
Puri Negri Carlo	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Torchiani Renzo	Consigliere	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	106.816 ⁽⁶⁾	-	-	-	1.995	-	108.811	-	-
Testori Angelo	Vice Presidente Consigliere Profilo Merchant ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	7.222	-	-	-	-	-	7.222	-	-
	Presidente Arepo Fiduciaria S.r.l.	23/04/2013	31/12/2013	Fino a revoca o dimissioni	17.329	-	-	-	-	-	17.329	-	-
	Totale				24.551	-	-	-	-	-	24.551	-	-
Boselli Mario	Consigliere Profilo Merchant ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	2.889	-	-	-	-	-	2.889	-	-
Moratti Angelomario	Consigliere Profilo Asset Management ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	-	⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	-
D'Andrea Edoardo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
De Robbio Carmine	Sindaco effettivo	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Perrini Francesco	Sindaco effettivo	01/01/2013	31/12/2013	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Miglietta Nicola	Presidente Collegio Sindacale Profilo Asset Management ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	5.565	-	-	-	-	-	5.565	-	-
Gentile Massimo	Sindaco Effettivo Profilo Asset Management ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	3.890	-	-	-	-	-	3.890	-	-
Merola Luigi	Sindaco Effettivo Profilo Asset Management ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	3.790	-	-	-	-	-	3.790	-	-
Mongelli Guido	Presidente Collegio Sindacale Profilo Merchant ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	5.766	-	-	-	-	-	5.766	-	-
Schiesari Roberto	Sindaco Effettivo Profilo Merchant ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	5.207	-	-	-	-	-	5.207	-	-
	Presidente Collegio Sindacale Profilo Real Estate	01/01/2013	31/12/2013	-	10.888	-	-	-	-	-	10.888	-	-
	Totale				16.095	-	-	-	-	-	16.095	-	-
Venturini Andrea Maria	Sindaco Effettivo Profilo Merchant ⁽⁸⁾	01/01/2013	15/04/2013	-	4.336	-	-	-	-	-	4.336	-	-
Angileri Nicolò	Direttore Generale	01/01/2013	31/12/2013	Fino a revoca o dimissioni	290.000 ⁽⁶⁾	-	20.000	-	8.671	-	318.671	16.605	-
Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2013	31/12/2013	Fino a dimissioni	400.000 ⁽⁶⁾	-	240.000	-	8.771	-	648.771	16.601	-
Maggi Carlo Felice	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2013	31/12/2013	-	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
15	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-	Fino a dimissioni	2.022.130 ⁽⁶⁾	-	569.000	-	58.596	-	2.649.726	136.419	41.381
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					3.886.776	30.000	889.000	-	90.279	-	4.896.055	217.599	41.381
(II) Compensi da controllate e collegate					28.216	-	-	-	-	-	28.216	-	-
(III) Totale					3.914.992	30.000	889.000	-	90.279	-	4.924.272	217.599	41.381

Note:

⁽⁶⁾ L'importo comprende l'erogazione di euro 150.000 per retribuzione da lavoro dipendente

⁽⁷⁾ L'importo comprende l'erogazione di euro 66.816 per retribuzione da lavoro dipendente

⁽⁸⁾ Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi

⁽⁹⁾ Importo corrispondente a retribuzione da lavoro dipendente

⁽¹⁰⁾ L'importo comprende l'erogazione del compenso erogato dalla società Profilo Merchant di euro 9.438 incorporata in Banca Profilo con efficacia dal 15 aprile 2013

⁽¹¹⁾ Società incorporata in Banca Profilo con efficacia dal 15 aprile 2013

⁽¹²⁾ Il consigliere ha rinunciato al compenso

Tabella 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	A		B		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio							Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni scadute nell'esercizio		Opzioni detenute a fine esercizio		Opzioni di competenza dell'esercizio
	Cognome e Nome	Carica	Plano	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	Candelli Fabio	Amministratore Delegato Banca Profilo	Plano A (delibera 29.04.2010)		1.000.000 1.600.000	0.4737 0.3098	dal 12.11.2012 al 12.11.2015 dal 30.03.2014 al 31.05.2016	500.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.05.2016	7.383	21.03.2013	0,2645	-	-	-	-	3.100.000	47.974	
	Angileri Nicola	Direttore Generale Banca Profilo	Plano A (delibera 29.04.2010)		400.000 400.000	0.4737 0.3098	dal 30.03.2014 al 31.05.2016 dal 30.03.2014 al 31.05.2016	250.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.05.2016	3.691	21.03.2013	0,2645	-	-	-	-	1.050.000	16.625	
	Lugiero Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	Plano A (delibera 29.04.2010)		600.000 400.000	0.4737 0.3098	dal 12.11.2012 al 12.11.2015 dal 30.03.2014 al 31.05.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000.000	16.601	
	13	Dirigenti con responsabilità strategiche	Plano A (delibera 29.04.2010)		3.350.000 3.760.000	0.4737 0.3098	dal 12.11.2012 al 12.11.2015 dal 30.03.2014 al 31.05.2016	1.530.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.05.2016	22.592	21.03.2013	0,2645	-	-	-	-	8.640.000	136.419	
	(11) Totale				11.510.000	-	-	2.280.000	-	-	33.666	-	-	-	-	-	-	13.790.000	217.599	

Note:

Il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014 ha approvato la sospensione dell'esercizio delle Opzioni assegnate nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2016 per i seguenti periodi:

- I mesi di marzo, aprile e maggio 2014 con riguardo alle opzioni della prima tranche (esercitabile dal mese di marzo 2014);

- I mesi di aprile e maggio 2014 con riguardo alle opzioni della seconda tranche (esercitabile dal mese di aprile 2014);

Il ripristino della facoltà di esercizio delle Opzioni decorrerà dalla prima finestra utile di esercizio, ossia dall'1 al 15 giugno 2014.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	A	B	(1)	(2)			(3)			(4)	
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus	
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candelli Fabio	Amministratore Delegato	Piano A (27/03/2013)	60.000	-	-	-	-	-	-	
	Angileri Nicolò	Direttore Generale	Piano A (27/03/2013)	20.000	-	-	-	-	-	-	
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigenti con responsabilità strategica	Piano A (27/03/2013)	240.000	-	-	-	-	-	-	
	12	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano A (27/03/2013)	569.000	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				889.000	-	-	-	-	-	-

Tabella 4: Aree di Attività

Categoria	Compensi fissi erogati nell'anno 2013	# Beneficiari al 31/12/2013	Bonus 2013		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2013	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differito		Non erogabile	Erogabile	Ancora differito					
Amministratore Delegato	300.000	1	60.000	-	1	-	-	-	-	500.000	1	-	-
Direttore Generale	290.000	1	20.000	-	1	-	-	-	-	250.000	1	-	-
Area Finanza	1.949.763	21	1.097.956	157.044	19	-	62.044	-	3	800.000	2	9.587	1
Area Private Banking ⁽¹⁾	7.044.529	89	1.157.000	-	43	-	-	-	-	960.000	3	276.164	6
Responsabili Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto	477.385	5	56.000	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Corporate Centre	2.990.313	59	161.000	-	24	-	-	-	-	650.000	3	60.333	5
Totale	13.051.990	176	2.551.956	157.044	93	-	62.044	-	3	3.160.000	10	346.084	12

Note:

⁽¹⁾ Include l'Area Prodotti e Servizi, Area Asset Management e Investment Banking

Tabella 5: Personale più rilevante al 31 dicembre 2013

Categoria	Compensi fissi	# Beneficiari	Bonus 2013		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2013	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differito		Non erogabile	Erogabile	Ancora differito					
Amministratore Delegato	300.000	1	60.000	-	1	-	-	-	-	500.000	1	-	-
Direttore Generale	290.000	1	20.000	-	1	-	-	-	-	250.000	1	-	-
Responsabili Aree di Business	1.254.526	5	675.000	-	5	-	-	-	-	1.130.000	3	41.381	1
Responsabili Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto	477.385	5	56.000	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro Personale Aree di Business	272.000	2	48.000	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	2.593.911	14	859.000	-	13	-	-	-	-	1.880.000	5	41.381	-

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dal direttore generale e dai dirigenti con responsabilità strategiche nelle società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

Tabella 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Arpe Matteo	Presidente	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/indiretto tramite Sator S.p.A.	10.000.000	-	-	10.000.000
Torchiani Renzo	Amministratore	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	5.000	-	-	5.000
		Banca Profilo S.p.A.	Nuda proprietà/diretto	3.825.917	-	-	3.825.917
Angileri Nicolo	Direttore Generale	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	3.608.126	-	-	3.608.126

Tabella 2: Partecipazione degli altri dirigenti con responsabilità strategica

# dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
16	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/indiretto tramite Sator S.p.A.	2.722.672	583.167	112.422	3.193.417

Conclusioni della funzione di revisione interna circa la verifica condotta sulle modalità attraverso le quali è assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

La verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* ha riguardato le prassi remunerative adottate da Banca Profilo in attuazione della politica di remunerazione, approvata dal Comitato Remunerazioni e dal Consiglio d'Amministrazione del 21.03.2013 che hanno provveduto altresì ad integrare ed allineare la previgente politica di remunerazione alle indicazioni contenute nella comunicazione di Banca d'Italia del 13.03.2013. La suddetta politica, è stata successivamente approvata dall'Assemblea ordinaria di Banca Profilo nell'adunanza del 29.04.2013.

In particolare sono stati oggetto di esame l'attuazione della politica di remunerazione con riferimento all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2013, nonché la determinazione del *bonus pool* da erogarsi nel 2014.

Dalle verifiche condotte, la scrivente Funzione ha potuto appurare che:

- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo a valere sull'esercizio 2013 è coerente con le indicazioni contenute nelle disposizioni per le banche ed i gruppi bancari in materia di politiche e di prassi di remunerazione ed incentivazione emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011 e tiene conto delle indicazioni fornite da Banca d'Italia nella comunicazione del 13.03.2013;
- la Funzione Compliance e Antiriciclaggio, con espresso parere preventivo, ha valutato le variazioni apportate alla previgente politica di remunerazione conformi alla normativa di riferimento;
- le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate da Banca Profilo con riferimento all'esercizio 2013 appaiono coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio, anche attraverso un opportuno bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione, con particolare riferimento al personale più rilevante;
- per la determinazione della componente variabile della remunerazione di competenza 2013, la Banca ha adottato, in linea di principio, i seguenti criteri:
 - ✓ la parametrizzazione ad indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi ed in un orizzonte temporale pluriennale, tenendo conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; i parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni appaiono ben individuati, oggettivi e di immediata individuazione;
 - ✓ il collegamento rispetto ai rischi ed ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel suo complesso, dalle singole *business unit* e, ove possibile, dai singoli individui;
 - ✓ il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo, sia per il personale più rilevante, sia per le aree Private Banking e Finanza;
 - ✓ l'adozione di meccanismi di correzione *ex-post*;
- nella definizione dei sistemi di retribuzione ed incentivazione è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni che:
 - ✓ nella seduta del 15.03.2013 ha proposto, sentito l'Amministratore Delegato, di procedere ad una terza ed ultima assegnazione di *stock option*, nel rispetto del monte fissato dall'Assemblea;
 - ✓ nella seduta del 21.03.2013: i) ha valutato positivamente, la proposta di revisione della Politica di remunerazione, disponendo che di ciò ne fosse informato il Consiglio d'Amministrazione;
- nella definizione del *bonus pool* da erogare nel 2014 è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni, che nella seduta del 24.03.2014:

- ✓ ha valutato positivamente la proposta di monte *bonus* a favore dei dipendenti della Banca, formulata dall'Amministratore Delegato, che tiene conto dei risultati raggiunti a livello di gruppo bancario e bilancio individuale al 31.12.2013, del *Tier 1 ratio* consolidato e del saldo netto medio di liquidità a tre mesi (rispetto dei *gate* di accesso) nonché della distribuibilità del dividendo;
- ✓ ha svolto valutazioni in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di *budget* assegnati alle unità di *business*. Per l'Area Private Banking (che include le Filiali, la Funzione Istituzionali, l'Asset Management, l'Advisory e Prodotti e Servizi) è stato considerato raggiunto l'obiettivo di *budget* nella misura complessiva del 71% in considerazione del difficile contesto competitivo che rende necessario calibrare le politiche remunerative rispetto agli obiettivi di *retention* delle risorse; l'Area Finanza ha superato del 29% gli obiettivi di *budget* e tali risultati sono stati conseguiti nel rispetto dei limiti di VaR prefissati, superando quindi gli obiettivi di RORAC impliciti nel *budget*; l'Area Investment Banking non ha invece raggiunto gli obiettivi di *budget*;
- ✓ per la determinazione del *bonus pool* nelle componenti non discrezionali, il Comitato ha valutato positivamente l'utilizzo, in segno di continuità, dei medesimi algoritmi di calcolo adottati negli esercizi precedenti con particolare riferimento all'Area Private Banking ed all'Area Finanza;
- ✓ per l'erogazione di bonus discrezionali riferiti all'Area Private Banking, il Comitato ha valutato positivamente tale proposta a fronte di *performance* individuali circoscritte e determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo ed in considerazione del raggiungimento di risultati quali/quantitativi come il rendimento delle linee di gestione, la presenza di OICR nei depositi amministrati, le masse e il numero di clienti in consulenza avanzata. Con riferimento all'Area Finanza la valutazione è legata all'*extra performance* del *banking book* rispetto alla gestione passiva ed alla riduzione della riserva AFS negativa. L'erogazione di *bonus* discrezionali è stata valutata positivamente anche con riferimento all'Area Investment Banking in virtù di risultati in crescita rispetto all'anno precedente, la competitività del mercato e le professionalità coinvolte;
- nella seduta del 27.03.2014 il Comitato Remunerazioni ha proposto, sentito l'Amministratore Delegato, di riconoscere *bonus* in favore dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, inclusi il Responsabile Risorse Umane ed il Dirigente Preposto;
- nella seduta del 27.03.2014 il Comitato Remunerazioni ha proposto di riconoscere *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- nel corso del 2013 è stata assegnata la terza *tranche* di *stock option* per n. 3.160.000, di cui n. 500.000 a favore dell'Amministratore Delegato e di n. 250.000 del Direttore Generale;
- nel corso del 2013 non sono state esercitate *stock option* in precedenza assegnate.

Signori Azionisti,

In relazione a quanto precede, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera:

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Banca Profilo S.p.A.,

- I. Prende atto delle informazioni ricevute sull'applicazione della Politica di remunerazione nel 2013 e delle conclusioni formulate dalla funzione Internal Audit sulla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.*
- II. Approva la nuova Politica di Remunerazione di Banca Profilo S.p.A. e conferisce ampio mandato con facoltà di subdelega al Consiglio di Amministrazione per la sua attuazione."*

Milano, 27 marzo 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

f.to il Presidente
(Matteo Arpe)